Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, section locale 247,

requérant,

et

G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée,

employeur,

et

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16,

intervenante.

Dossier du Conseil : 31843-C
Référence neutre : 2017 CCRI **850**
Le 30 mars 2017

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M[e] Ginette Brazeau, Présidente, ainsi que de MM. André Lecavalier et Gaétan Ménard, Membres. Une audience a été tenue les 15 et 16 décembre 2016 à Vancouver (Colombie-Britannique).

Ont comparu

M[e] Robert Logue, pour les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, section locale 247;

M[e] William D. Anderson, pour G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée;

M[e] Amanda Pask, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Ginette Brazeau, Présidente.

I. Nature de la demande

[1] Le 25 octobre 2016, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, section locale 247 (TUAC 247 ou le syndicat) ont présenté une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) pour représenter un groupe de chefs de la prestation du service (CPS) et de chefs du Centre des opérations (CCO) qui travaillent pour G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée (G4S ou l'employeur) à l'aéroport international de Vancouver (YVR). G4S fournit des services de contrôle de sécurité à YVR ainsi qu'à d'autres aéroports en Colombie-Britannique et au Yukon, aux termes d'un contrat avec l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA).

[2] L'employeur s'oppose à la présente demande au motif que les CPS et les CCO ne sont pas des employés au sens du *Code*. Il allègue que les CPS et les CCO occupent des postes de direction et ont accès à des renseignements confidentiels dans l'exercice de leurs fonctions, de sorte qu'ils ne peuvent former une unité d'employés habile à négocier collectivement.

[3] L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16 (l'AIM), détient actuellement les droits de représentation pour les employés de G4S et a présenté une demande d'intervention, afin de protéger la portée de son ordonnance d'accréditation et pour aider le Conseil à circonscrire une unité de négociation qui n'empiéterait pas sur ses droits de négociation. Le Conseil a accédé à la demande d'intervention de l'AIM et l'a invitée à présenter ses observations écrites.

[4] Étant donné l'objection de l'employeur, le Conseil a tenu un scrutin de représentation parmi les membres de l'unité proposée, et il a ordonné que les bulletins de vote soient conservés sous scellé tant qu'il n'aurait pas statué sur l'objection de l'employeur. Le Conseil a tenu une audience les 15 et 16 décembre 2016, à Vancouver, en Colombie-Britannique, à la seule fin d'établir si les personnes visées par la demande d'accréditation sont des employés au sens du *Code*.

II. Contexte

[5] En 2011, l'ACSTA a diffusé des demandes de propositions (DP) pour des services de contrôle de sécurité dans tous les aéroports du Canada. Les soumissions ont été divisées en

quatre régions, et G4S est le soumissionnaire dont les services ont été retenus pour la région du Pacifique, laquelle compte 21 aéroports en Colombie-Britannique et au Yukon.

[6] Au cours du processus de soumission, l'ACSTA a avisé les entrepreneurs soumissionnaires qu'elle changerait les procédures opérationnelles normalisées (PON) de sorte que des références précises à des postes ainsi qu'à des tâches ou responsabilités en seraient retirées, ce qui donnerait de la latitude aux entrepreneurs pour mettre en place une structure organisationnelle différente. Cela signifiait, en particulier, que le poste de chef de point de contrôle ne serait plus exigé, selon les PON.

[7] Lorsqu'elle a soumissionné le contrat, G4S a proposé une structure qui différait de celle qui était en place, en proposant une fonction de supervision qui chapeauterait les groupes d'agents de contrôle (AC). C'est finalement G4S qui a obtenu le contrat, en août 2011, et elle a commencé à assurer la prestation des services de contrôle de sécurité le 1er novembre 2011, prenant la relève de l'entrepreneur précédent, Aeroguard Company (Aeroguard).

[8] L'AIM était le syndicat en place représentant les employés d'Aeroguard. En novembre 2008, le Conseil avait accrédité une unité comprenant tous les employés affectés au contrôle de sécurité, y compris les chefs de point de contrôle, mais à l'exclusion des CPS (ordonnance n° 9558-U). L'ordonnance visant cette unité de négociation avait été accordée par suite d'une demande présentée par Aeroguard, qui avait demandé le regroupement de deux unités qui étaient alors en place à YVR, et dont l'une regroupait des chefs de point de contrôle – initialement accrédités en tant qu'unité de superviseurs (ordonnance n° 7570-U) –, et l'autre, des agents de contrôle – l'unité de ces derniers excluant expressément les superviseurs (ordonnance n° 8717-U).

[9] Lorsque G4S a commencé à assurer des services de contrôle dans la région du Pacifique, l'AIM a présenté une demande d'accréditation afin d'obtenir les droits de représentation pour les employés de G4S affectés au contrôle de sécurité à YVR. En février 2012, le Conseil a accordé l'accréditation en rendant l'ordonnance n° 10208-U, qui incluait le poste de chef de point de contrôle, mais excluait celui de CPS.

[10] Un litige a par la suite surgi entre l'AIM et G4S relativement au poste de CPS. En septembre 2012, l'AIM a présenté un grief contestant la mise en place, par G4S, de son modèle de gestion, ainsi que l'augmentation du nombre de CPS. L'AIM soutenait que les CPS étaient des superviseurs et qu'ils devaient être inclus dans l'unité de négociation. Elle affirmait

également que les CPS exécutaient du travail de l'unité de négociation en violation de la convention collective.

[11] En novembre 2012, l'AIM a également déposé auprès du Conseil une plainte de pratique déloyale de travail et a demandé que la description de l'unité de négociation soit révisée, de sorte que l'ordonnance d'accréditation inclue expressément les CPS.

[12] Les parties ont suspendu l'instance devant le Conseil et ont recouru à l'arbitrage. Avec l'aide de l'arbitre, G4S et l'AIM ont négocié un protocole d'entente qui résolvait à la fois le grief et les questions en suspens dont était saisi le Conseil. Selon le protocole d'entente, l'AIM reconnaissait expressément que les CPS faisaient partie de la direction et étaient à juste titre exclus de l'unité de négociation de l'AIM.

III. La preuve

[13] Le Conseil a entendu les témoignages du chef de l'exploitation de G4S, M. Remco Loevendie, de deux CPS, MM. Karandeep Samra et Patrick Sauvé, de M. Richard Baron, conseiller en santé et sécurité qui avait également occupé un poste de CPS jusqu'en septembre 2016, ainsi que du secrétaire-trésorier du syndicat, M. Dan Goodman.

[14] M. Loevendie a donné au Conseil un aperçu de la démarche que G4S avait suivie dans le cadre du processus de soumission ainsi que des considérations dont G4S avait tenu compte en préparant sa proposition. Avant que l'ACSTA ne publie sa DP, les PON définissaient expressément le poste de chef de point de contrôle ainsi que les tâches et responsabilités des titulaires de ces postes. Dans sa proposition, G4S présentait une structure différente, selon laquelle les CPS joueraient un rôle plus direct dans la résolution des problèmes de première ligne, au fur et à mesure qu'ils surviendraient, et assumeraient des responsabilités eu égard au rendement opérationnel à leur point de contrôle.

[15] Il ne fait aucun doute que, lorsque G4S a entrepris l'exécution de son contrat, elle voulait adopter une façon de procéder différente de celle de l'entrepreneur précédent. Tandis qu'elle préparait sa soumission pour le contrat de l'ACSTA, G4S avait fait venir M. Loevendie lui-même de Hollande, pour son expertise et son expérience dans le domaine des services de sécurité aéroportuaire en Europe. Dans sa soumission, G4S proposait un modèle qui comprenait un groupe de première ligne, qui pouvait régler les problèmes au fur et à mesure qu'ils survenaient, et qui disposait, à cette fin, d'une autorité plus grande que celle dont était assorti le poste de chef de point de contrôle, qui existait jusque-là dans les aéroports partout au Canada. Selon

M. Loevendie, cet aspect de la proposition de G4S était un élément essentiel qui avait fait en sorte que l'entreprise s'était vu accorder le contrat par l'ACSTA.

[16] Il a fallu un certain temps à G4S pour mettre en œuvre cette nouvelle structure. Le 26 octobre 2011, M. Loevendie a diffusé une note de service à tout le personnel de contrôle, tandis que G4S prenait les opérations en charge, pour informer les employés que l'employeur avait l'intention de remplacer les chefs de point de contrôle par un nouveau poste de « gestionnaire d'équipe » (traduction). Cependant, comme il était important d'assurer la stabilité et de réduire au minimum les perturbations que pourrait occasionner la transition, il a fallu du temps avant que G4S ne mette réellement en œuvre sa nouvelle structure de gestion. Un an plus tard, le 3 décembre 2012, M. Loevendie a envoyé une autre note de service pour expliquer que le nouveau modèle de gestion avait été mis en œuvre et pour présenter le rôle des CPS. Voici un extrait de cette note de service :

> L'un des changements importants qui s'en vient est la mise en place d'une structure d'équipe. Lors des séances sur l'embarquement qui ont eu lieu l'année dernière, nous avons été surpris de constater que les agents de contrôle ne relevaient pas d'un gestionnaire bien précis...
>
> ...
>
> À partir de maintenant, chaque CPS sera responsable d'un groupe d'agents de contrôle. Les membres de chaque équipe pourront discuter avec leur CPS pendant leurs quarts de travail de toute question ou préoccupation n'ayant pas de lien direct avec les opérations, par exemple de questions concernant la formation ou l'établissement des horaires de travail.
>
> Aucun changement ne sera apporté aux opérations régulières : le CPS du point de contrôle sera toujours responsable d'assurer des opérations fluides pendant vos quarts de travail. Les CPS continueront à assurer le suivi des questions opérationnelles, à gérer les pauses pendant les quarts et à vous fournir du soutien personnalisé relativement aux PON, au besoin.
>
> (traduction)

A. Opérations

[17] Il y a 900 AC répartis en 7 points de contrôle différents à YVR et, selon la demande d'accréditation, il y a actuellement 65 CPS et 8 CCO au service de G4S.

[18] L'intention de l'entreprise était que chaque CPS soit responsable d'un groupe de 50 AC. Par contre, les CPS ne travaillent pas toujours pendant les mêmes quarts que les membres de leur équipe, et certains AC n'ont toujours pas été affectés à l'équipe d'un CPS en particulier.

[19] Selon le contrat passé entre G4S et l'ACSTA, G4S est rémunérée en fonction des heures affectées au contrôle de sécurité, et un montant supplémentaire est prévu pour couvrir les frais généraux de l'entrepreneur. M. Loevendie a expliqué que les heures de travail des CPS sont exclues du calcul des heures affectées au contrôle de sécurité et que, par conséquent, G4S ne touche aucune rémunération directe pour ces postes. Les salaires des CPS sont essentiellement considérés comme des frais généraux, de la même façon que la rémunération du personnel de direction. Les AC sont rémunérés selon un taux horaire, alors que les CPS touchent un salaire assorti d'un programme de primes.

[20] Les tâches et responsabilités suivantes figurent dans une description de travail concernant le poste de CPS, datée du 21 juillet 2016 et également affichée en septembre 2016 :

- s'investit activement dans la gestion du point de contrôle en surveillant la longueur de la file d'attente et les niveaux de service, en faisant rapport sur l'évolution des besoins et en demandant du personnel additionnel au Centre des opérations, au besoin;
- établit et entretient des relations solides avec la clientèle dans le secteur d'activités assigné;
- satisfait aux indicateurs de rendement clés (IRC) et s'assure de l'observation des procédures opérationnelles normalisées (PON) au quotidien;
- gère des agents de contrôle en leur fournissant du soutien personnalisé et de l'encadrement afin de susciter et de conserver l'engagement et la motivation de l'effectif;
- affecte les membres du personnel aux postes d'agent de contrôle, supervise les pauses, dispense la formation indiquée et prend les mesures nécessaires pour répondre aux exigences linguistiques;
- regroupe les rapports de quarts pour le secteur de contrôle dont il est le gestionnaire;
- vient en aide aux agents de contrôle pour le traitement des plaintes, des incidents de sécurité, etc.

(traduction)

[21] Dans leur témoignage, les CPS ont confirmé qu'ils gèrent le secteur de contrôle (ou point de contrôle) qui leur est assigné de façon à optimiser le rendement opérationnel. Leur rôle consiste à s'assurer que le nombre d'AC et de voies de contrôle en service est suffisant pour satisfaire aux indicateurs de rendement clés (IRC) et pour éviter une insuffisance des niveaux de service. Il ne fait aucun doute que les CPS sont entièrement responsables des niveaux de service à leur point de contrôle et que ce sont eux qui sont chargés, en collaboration avec les CCO, de réaffecter les AC entre les points de contrôle au besoin, afin de garantir la réalisation des attentes opérationnelles.

[22] Les CPS font des commentaires aux AC sur leur rendement au travail et ils leur apportent un soutien personnalisé et de l'assistance pour s'assurer qu'ils atteignent les objectifs établis

par l'ACSTA. Les CPS peuvent attribuer du travail en heures supplémentaires au besoin, mais cela doit être fait en conformité avec la convention collective et en fonction de l'ancienneté. Les CPS décident du moment des pauses et quand des voies de contrôle doivent être ouvertes ou fermées, et ils surveillent les temps d'attente et le flux de passagers pour s'assurer de respecter les indicateurs de rendement. S'il n'est pas satisfait à ces indicateurs et aux attentes de l'ACSTA, il peut en résulter une insuffisance de la prestation du service, et une sanction financière est alors infligée à G4S.

[23] Un CPS qui est témoin ou est informé d'un incident ou d'une inconduite rencontre immédiatement l'AC concerné, habituellement en présence d'un délégué syndical, pour discuter du problème et obtenir de l'information de la part de l'AC. Le CPS poursuit l'enquête au besoin et saisit l'information dans le système électronique pour établir un rapport d'infraction. Ce système électronique permet au CPS de choisir entre trois mesures disciplinaires à partir d'un menu déroulant : oral, écrit ou suspension. Une fois complété, le rapport est sauvegardé, et un processus d'examen par un agent du service des ressources humaines et des relations du travail est ensuite entrepris.

[24] Les renseignements consignés dans le rapport d'infraction sont examinés par un agent des ressources humaines (RH), qui accepte la mesure disciplinaire choisie, ou la remplace par une autre s'il a à sa disposition des renseignements supplémentaires qui le justifient. L'agent peut aussi discuter du rapport avec le CPS. Si l'une des trois mesures disciplinaires est prise, une lettre est générée, et le CPS en fonction la signe et la remet à l'AC. Il peut s'agir d'un CPS différent de celui qui a d'abord établi le rapport d'infraction.

[25] Il n'a été présenté aucune preuve témoignant du congédiement d'un AC par un CPS. En fait, il a été confirmé qu'un congédiement exigerait la participation et l'approbation d'une personne de niveau supérieur au sein de l'organisation. L'employeur a insisté sur le fait que le style de gestion adopté suppose une prise de décision collective dans le cas des mesures disciplinaires graves, afin de garantir des décisions uniformes dans toute l'organisation.

[26] Il a été précisé, à cet égard, qu'une procédure différente s'applique dans le cas des AC en période d'essai. Le CPS est chargé de surveiller le rendement, au cours d'une période d'essai, et d'évaluer si le candidat répond aux exigences de l'emploi. Un CPS peut décider de prolonger une période d'essai ou de recommander un congédiement s'il apparaît clairement qu'un candidat manque de jugement.

[27] Il a également été indiqué clairement que les CPS n'exécutent pas les tâches assignées aux AC et qu'il n'est pas exigé qu'ils soient accrédités à titre d'AC par l'ACSTA. Les CPS doivent avoir une excellente compréhension des PON établies par l'ACSTA afin de garantir la conformité des opérations de contrôle dont ils sont responsables. Il y a normalement quatre ou cinq CPS dont chacun est responsable d'un groupe pouvant compter jusqu'à 50 AC. Cela est nécessaire, puisque l'horaire des CPS ne peut correspondre à celui du groupe dont ils sont responsables. De fait, un CPS peut lancer une enquête sur un incident, alors qu'un autre signera et remettra à l'employé visé la lettre disciplinaire qui s'ensuivra.

[28] Les CPS reçoivent des instructions détaillées sur le processus à suivre en cas de conduite justifiant des mesures disciplinaires, ainsi que sur les renseignements qui doivent être recueillis au moyen d'une enquête. Ce processus est décrit en détail dans la fiche de référence sur les enquêtes et les mesures disciplinaires qui est fournie aux CPS.

[29] Un des CPS a fourni des renseignements sur sa participation à deux processus d'embauche. Il a expliqué que les RH avaient fait la présélection des candidats, et que lui-même avait participé aux entrevues d'embauche, qui s'étaient étendues sur une semaine. Dans le cadre de ce processus, un grand nombre de candidats avaient été reçus en entrevue, dans les deux langues officielles. Le rôle de ce CPS consistait à décider, après l'entrevue, et en tenant compte du quota à respecter, si le candidat répondait aux exigences pour être embauché. Dans l'affirmative, le nom du candidat était envoyé aux RH, à qui il revenait ensuite de communiquer avec les candidats sélectionnés. Ce processus a mené à l'embauche de 150 candidats.

[30] Il est clair que ce ne sont pas tous les CPS qui participent aux initiatives de recrutement et que seuls quelques-uns d'entre eux sont choisis pour le faire et sont affectés en conséquence. Lorsqu'un CPS est affecté un processus de recrutement, ses quarts de travail sont établis en conséquence, et le CPS est en outre relevé de ses responsabilités au point de contrôle. Il est également constaté que la participation à des processus d'embauche ne fait pas partie des tâches régulières des CPS, et que seuls quelques CPS sont choisis pour participer à de tels processus, sur le fondement de leur expérience ou de leur maîtrise des deux langues officielles.

B. Renseignements confidentiels

[31] Aucun CPS n'a participé aux négociations collectives, mais il a été mentionné que, dans certains cas, des propositions concernant les AC avaient fait l'objet de discussions avec les

CPS. G4S a en outre pour usage d'informer les CPS par courriel du processus de négociation collective concernant les AC et de leur donner des instructions en ce qui touche, par exemple, d'éventuels ralentissements de la cadence ou de possibles campagnes de grève du zèle de la part des AC.

[32] Il a été mentionné que les CPS ont accès aux renseignements médicaux des membres de leur équipe aux fins de l'attribution des tâches lorsque des mesures d'adaptation sont nécessaires.

[33] Il a également été souligné que, étant donné la nature des activités, les CPS ont accès à un rapport quotidien à l'intention du personnel de gestion. Ce rapport contient des renseignements sur les IRC, de même que des renseignements délicats sur le plan commercial, que les lignes aériennes fournissent pour s'assurer de niveaux de personnel suffisants aux différents points de contrôle de l'aéroport.

IV. Position des parties

A. G4S

[34] L'employeur avance que, en tant que groupe, les CPS forment une équipe qui fait partie de la structure de direction. Il presse le Conseil de tracer, entre les opérations et la direction, une ligne qui rendrait compte du modèle d'affaires que G4S a mis en œuvre lorsqu'elle a pris en charge le contrat de services de contrôle de sécurité à YVR. À cet égard, l'employeur renvoie le Conseil à la décision *Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CCRT n° 1186), dans laquelle il a été considéré que des gestionnaires de deuxième niveau faisaient partie de l'équipe de direction et ont par conséquent été exclus de l'unité de négociation, puisqu'ils n'étaient pas des employés au sens du *Code*.

[35] L'employeur affirme également que, étant donné le rôle et les fonctions des CPS, les faits en l'espèce sont différents de ceux de l'affaire *Algoma Central Marine, une division de Algoma Central Corporation*, 2010 CCRI 531. Il soutient que les CPS ne participent pas aux opérations de contrôle de sécurité et que leur rôle se limite exclusivement à la gestion des voies de contrôle et des employés qui exécutent les opérations de contrôle. Selon l'employeur, il s'agit d'une différence fondamentale entre la présente affaire et *Algoma Central Marine, une division de Algoma Central Corporation*, précitée, dans laquelle le Conseil se penchait sur des emplois fonctionnels qui, pour l'essentiel, étaient du domaine des opérations.

[36] L'employeur presse également le Conseil de tenir compte de la ligne de conduite adoptée par les parties à l'ordonnance d'accréditation existante. Bien que cela ne soit pas décisif au regard de la question dont est saisi le Conseil, l'AIM et l'employeur ont reconnu et convenu que les CPS sont exclus de l'unité de négociation en raison de leur rôle dans la structure de direction.

[37] Il est reconnu que la sphère d'influence des CPS est limitée; toutefois, l'employeur fait valoir que les fonctions exercées par ce groupe sont essentielles à l'atteinte des résultats en fonction des IRC. L'employeur invite le Conseil à prendre en considération le contexte des opérations, qui est celui de la sécurité aéroportuaire, et à tenir compte du fait que, pour bien gérer ces opérations, il est nécessaire de disposer d'un grand groupe de personnes qui ont clairement pour responsabilité de gérer les opérations et les AC afin d'assurer une prestation efficace des services de sécurité.

B. TUAC

[38] Le syndicat conteste l'affirmation de l'employeur selon laquelle les CPS et les CCO exercent des fonctions de direction au sens où cette notion est définie dans la jurisprudence du Conseil. Le syndicat fait valoir que les tâches et responsabilités des CPS et des CCO sont des fonctions de supervision. À cet égard, il soutient que tout conflit qui surviendrait dans l'exercice de leurs fonctions serait résolu par le fait que ces employés formeraient une unité de négociation distincte de celle des employés qu'ils supervisent.

[39] Le syndicat invite le Conseil à donner une interprétation étroite aux exclusions prévues dans la législation, étant donné les droits fondamentaux à la représentation collective et à la négociation collective que protège la *Charte canadienne des droits et libertés* et qui sont reconnus dans des instruments internationaux.

[40] À la lumière de la preuve, le syndicat soutient que les faits n'étayent pas le point de vue selon lequel les CPS sont titulaires d'une autorité qu'ils exerceraient de façon autonome sur l'embauche et le congédiement des AC et sur les mesures disciplinaires prises à l'égard de ces derniers. Le syndicat reconnaît l'importance du rôle et des responsabilités des CPS et des CCO pour ce qui est de garantir l'efficacité des opérations de contrôle de sécurité à YVR. Il affirme toutefois que les tâches essentielles des CPS et des CCO ne sont tout simplement pas de nature à créer un conflit avec l'employeur, qui serait tel que le droit à la représentation collective devrait leur être refusé dans le cadre de leur relation d'emploi avec l'employeur. Rien n'indique

que l'efficacité du travail de ce groupe ou son professionnalisme seraient amoindris du fait de sa syndicalisation.

V. Analyse et décision

[41] Lorsqu'il se penche sur une demande d'accréditation, le Conseil doit établir si l'unité d'employés que le syndicat souhaite représenter est habile à négocier collectivement. Le Conseil dispose d'un grand pouvoir discrétionnaire pour déterminer une unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement, et il peut notamment décider s'il y a lieu d'établir une unité distincte formée d'employés de supervision. L'article 27 du *Code* est ainsi libellé :

> **27 (1)** Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.
>
> **(2)** Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.
>
> ...
>
> **(5)** Le Conseil peut, sous réserve du paragraphe (2), décider qu'une unité proposée par le syndicat et regroupant ou comprenant des employés dont les tâches consistent entre autres à surveiller d'autres employés est habile à négocier collectivement.

[42] En l'espèce, le syndicat a présenté une demande pour représenter une unité de négociation distincte, composée de CPS et de CCO, lesquels sont exclus de l'unité existante des AC. Étant donné les questions soulevées par l'employeur, le Conseil doit établir si les CPS et les CCO sont des employés et sont assujettis au *Code*, ou s'ils exercent des fonctions de direction, de sorte qu'ils devraient être exclus du régime de négociation collective prévu au *Code*.

[43] Le terme « employé » est défini à l'article 3 du *Code* :

> ***employé*** Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. (*employee*)

[44] Les termes « poste de direction » et « poste de confiance » ne sont pas définis dans la législation. Le Conseil évalue les faits et les circonstances de chaque affaire pour déterminer si les postes en litige devraient être exclus. Comme l'a précisé la Cour d'appel fédérale dans

Banque de Nouvelle-Écosse c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1978] 2 C.F. 807; (1978) 21 N.R. 1; et (1978) 78 CLLC 14,145 (C.A.F.) :

> ... Le concept de « fonctions de direction » doit s'interpréter et s'appliquer selon chaque cas d'espèce et, sauf des cas vraiment extrêmes, sa portée exacte est une question de fait ou d'opinion du Conseil plutôt qu'une question de droit...
>
> (page 807)

[45] Le présent Conseil ainsi que son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail, ont interprété de manière stricte l'exclusion applicable au personnel de direction. À cet égard, le Conseil est d'accord avec la position du syndicat selon laquelle la décision d'exclure certaines personnes du droit à la négociation collective ne doit pas être prise à la légère, en particulier à la lumière des décisions récentes de la Cour suprême du Canada qui reconnaissent comme des droits fondamentaux protégés par la *Charte* les droits de se syndiquer, de négocier collectivement et de faire la grève. Ainsi, le Conseil sera généralement partisan d'une interprétation qui permet aux personnes qui le souhaitent d'exercer leur droit de se syndiquer et de négocier collectivement.

[46] Il est également bien établi qu'il incombe de démontrer sa prétention à la partie qui affirme qu'une personne n'est pas un employé au sens du *Code* et que cette personne doit par conséquent être exclue du régime de négociation collective (*Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, 2003 CCRI 224). Il ne fait aucun doute en l'espèce que c'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer que les personnes en cause occupent des postes de direction ou des postes de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[47] Dans *NorthwesTel Mobility Inc.*, 2006 CCRI 346, le Conseil a passé en revue certains facteurs importants qui sont pris en considération lorsque le Conseil doit établir si un poste constitue effectivement un poste de direction :

> [15] Afin de déterminer si un groupe de superviseurs doit être accrédité de façon distincte de l'unité de négociation des employés qu'ils supervisent, le Conseil a examiné les critères de ce qui constitue des fonctions de direction qui sont énoncés dans *Pelmorex Communications Inc., division MétéoMédia*, [2003] CCRI n° 238; et 113 CLRBR (2d) 123. Trois de ces critères sont pertinents pour trancher la présente affaire : la nature des fonctions de supervision, la capacité de décider et la nature du travail :
>
> > [87] On pourrait extraire des décisions précitées certains critères qui peuvent influencer le Conseil, soit :

...

- La nature des fonctions de supervision. Une personne dont les fonctions de supervision forment la majeure partie ou l'essence de ses responsabilités sera vue différemment d'une personne dont les responsabilités de supervision envers ses subalternes se limitent plus ou moins à leur formation et orientation, à la simple coordination de leur travail ou à des conseils, de l'orientation ou de l'aide. Cette distinction pourrait être définie comme la supervision du personnel contrairement à la supervision du travail, ou encore, la supervision administrative contrairement à la supervision professionnelle ou technique.

- Capacité de décider. La différence entre un chef d'équipe et un « vrai » superviseur est comparable à celle qui existe entre un superviseur et un gestionnaire. Une personne qui agit comme simple porte-parole entre ses subalternes et son superviseur hiérarchique et qui doit collaborer étroitement avec ce dernier avec peu de marge de manœuvre pour décider d'elle-même de certaines situations qui s'imposent, par exemple, accorder des congés, autoriser le temps supplémentaire, évaluer les rendements de façon autonome, autoriser des dépenses selon un budget pré-déterminé, autoriser des augmentations salariales à l'intérieur d'une échelle de salaire pré-déterminée, etc., ne pourrait être considérée autrement que comme chef d'équipe.

- La nature du travail. Une personne dont les fonctions incluent en partie le même travail que ses subalternes et qui travaille en équipe avec eux sera davantage perçue comme chef d'équipe. Si les subalternes sont syndiqués, le Conseil aura tendance à inclure un chef d'équipe qui accomplit le travail de l'unité de négociation dans cette même unité plutôt que dans une unité distincte de superviseurs, même si ce travail ne représente qu'une partie de ses fonctions.

...

...

[18] Dans *Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.*, [1999] CCRI n° 20, le Conseil a fait observer que pour justifier l'exclusion d'un poste, il faut que les responsabilités de direction soient importantes :

[29] L'importance des responsabilités financières ou l'accès à certains renseignements confidentiels au sujet de l'entreprise de l'employeur ne sont pas des motifs suffisants pour exclure un poste. Les responsabilités administratives doivent comporter d'importantes tâches de supervision des employés et ne pas uniquement avoir trait à l'administration, l'organisation et l'évaluation du travail. Les tâches de supervision ne doivent pas se limiter au pouvoir de formuler des recommandations; elles doivent comprendre la participation à la décision finale d'embaucher, d'accorder des promotions, d'imposer des mesures disciplinaires ou de congédier. À cet égard, le nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation, les niveaux de supervision et les rapports hiérarchiques indiqués dans l'organigramme sont particulièrement utiles.

(page 8)

[19] Dans *Island Telephone Company Limited*, précitée, le Conseil a exprimé l'avis que les véritables fonctions de direction influent sur le processus entrepris ou ses résultats :

> Ici encore, il s'agit en fait de savoir si l'examen de la preuve qui a été présentée montre tant soit peu que les gestionnaires de niveau I ont vraiment un pouvoir décisionnel pour ce qui est des principales questions de gestion. Nous ne le croyons pas. De nombreux éléments de preuve démontrent que ces personnes ont à maints égards un rôle très actif et important, mais certainement pas d'une manière nettement déterminante...
>
> (page 139)

[20] Ces décisions permettent de dégager une opinion cohérente selon laquelle un véritable poste de direction suppose d'importantes responsabilités de prise de décision autonome, la supervision d'employés au-delà de la simple orientation et évaluation de leur travail, un pouvoir de recommandation qui a des répercussions sur les décisions d'embauche, de promotion, d'imposition de mesures disciplinaires ou de congédiement. Un poste sera plus susceptible d'être considéré comme celui d'un chef d'équipe lorsque les fonctions de l'employé comprennent essentiellement le même travail que ses subordonnés et que la direction consiste à diriger l'équipe conformément aux politiques établies, c'est-à-dire que l'employé agit comme coordonnateur plutôt que comme décideur dans l'autorisation des congés, l'autorisation des heures supplémentaires ou l'évaluation du rendement.

[48] En l'espèce, le Conseil n'est pas convaincu que les postes en litige sont véritablement des postes de direction. Il est ressorti de la preuve que la principale fonction des CPS est de planifier et d'organiser le travail pour garantir que les voies de contrôle de sécurité soient exploitées aussi efficacement que possible et en conformité avec les normes établies par l'ACSTA. Il ne fait aucun doute que les CPS jouent un rôle important en s'assurant, par l'optimisation du rendement des équipes, d'un flux de passagers adéquat aux points de contrôle. Par exemple, les CPS et les CCO travaillent en collaboration pour transférer des AC d'un point de contrôle à l'autre, de façon à tenir compte des fluctuations dans le nombre de passagers à contrôler. Ils interviennent également directement auprès des AC en cas de problèmes de conduite, dès que de tels problèmes surviennent, et ils apportent leur aide pour traiter les plaintes formulées par des passagers.

[49] Le Conseil n'est pas convaincu que les fonctions des CPS sont de la même nature que les fonctions d'un poste de direction. Le Conseil conclut que les CPS n'ont pas réellement de pouvoir de décision autonome eu égard aux droits fondamentaux des AC en matière d'emploi. Le Conseil reconnaît que les CPS apportent un soutien personnalisé aux AC et qu'en cas de problèmes avec ces derniers, ils interviennent au moyen de mesures disciplinaires. Toutefois, les mesures disciplinaires sont, dans ces situations, limitées par de nombreuses règles et procédures, qui ne laissent que peu d'options et de pouvoir discrétionnaire aux CPS pour exercer un véritable pouvoir autonome à cet égard. L'éventail des décisions relevant de

l'autorité des CPS est clairement circonscrit par des politiques, des lignes directrices et la convention collective applicable aux AC. Il a été expliqué clairement que la décision de congédier un employé n'était pas prise indépendamment par un CPS. De la même façon, le Conseil n'est pas convaincu que la fonction d'embauche faisait partie des responsabilités régulières et constantes de tous les CPS.

[50] Par ailleurs, le Conseil accepte que les CPS n'exercent pas nécessairement les mêmes fonctions que les AC et que l'employeur leur a manifestement confié le rôle distinct de garantir l'optimisation des opérations en leur confiant la responsabilité des équipes d'AC. Toutefois, selon le Conseil, ces fonctions ressemblent davantage à celles d'un poste de supervision qu'à celles d'un poste de direction, au sens que le Conseil a donné à cette notion aux fins du *Code*.

[51] Le Conseil comprend la nature des efforts déployés par l'employeur pour mettre en œuvre un modèle de contrôle de sécurité différent dans les aéroports, ainsi que son approche axée sur une « équipe de direction ». L'avocat de l'employeur a reconnu que l'idée d'une « équipe de direction » supposant la dissolution du pouvoir parmi un grand groupe d'employés a été rejetée dans *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240) en tant que facteur légitime justifiant l'exclusion de l'exercice des droits de négociation en vertu du *Code*. L'avocat de l'employeur a néanmoins invité le Conseil à reconnaître le caractère unique de cet environnement opérationnel et à définir une « structure de direction » (traduction) qui pourrait être différente de celle des exploitations traditionnelles, étant donné les fonctions que le groupe des CPS exerce dans ce contexte.

[52] Le Conseil est incapable de conclure, sur le fondement des faits présentés en l'espèce, qu'il serait fondé à dévier de la façon dont il interprète et applique habituellement la notion de fonctions de direction. En évaluant si le groupe de personnes concerné exerce des fonctions de direction, le Conseil est incapable de conclure, après avoir pris en considération l'ensemble des facteurs qui le sont normalement, que les CPS et les CCO disposent d'un degré d'autorité autonome suffisant pour être considérés comme des personnes occupant un poste de direction au sens du *Code*.

[53] En outre, la représentation par le syndicat, en l'espèce, n'est pas préjudiciable à l'engagement des employés envers l'employeur ni à la façon dont ils s'acquitteront de leurs responsabilités professionnelles.

[54] Comme il a été affirmé dans *Cominco Ltd.*, précitée, le fait qu'un groupe d'employés exerçant des fonctions de supervision soit représenté par un syndicat ne donne pas nécessairement lieu à un conflit d'intérêts avec leur employeur :

> De même, le fait qu'un employé soit surveillant n'engendre pas le conflit d'intérêts réel ou appréhendé pouvant l'empêcher de jouir de la liberté syndicale, même si ses fonctions lui demandent de diriger le travail des autres, de faire des corrections et des réprimandes au besoin, de distribuer le travail, d'évaluer le rendement des nouveaux et des anciens employés, d'autoriser des heures supplémentaires au besoin, de faire appel à de la main-d'œuvre s'il y a lieu, de former d'autres employés, de suivre lui-même des cours de formation dans le domaine de la surveillance, choisit qui peut être promu, d'autoriser les réparations, d'interrompre la production lorsqu'il y a des problèmes, d'établir le calendrier des congés et des vacances, de vérifier le nombre d'heures travaillées, d'autoriser les changements de poste et de commander le matériel nécessaire. Son adhésion à un syndicat et le fait que ce dernier le représente ne changent rien à sa loyauté ni à son intégrité. Nous ne croyons pas qu'un employé puisse devenir malhonnête ou abuser de ses responsabilités parce qu'il est représenté par un syndicat...
>
> (pages 90; 118; et 726)

[55] Dans la mesure où certaines fonctions peuvent occasionner certaines difficultés administratives dans les opérations quotidiennes ou les négociations collectives, le Conseil est convaincu qu'une unité distincte regroupant les CPS et les CCO éliminera tout conflit éventuel qui pourrait découler de l'exercice de leurs fonctions relatives aux AC.

[56] À la lumière de cette analyse, le Conseil conclut que les CPS et les CCO sont des employés au sens du *Code*, et qu'ils peuvent former une unité viable et habile à négocier collectivement.

[57] Par conséquent, le Conseil ordonne le dépouillement des bulletins de vote.

[58] Si le résultat du scrutin est favorable au syndicat, le Conseil examinera les observations des parties, y compris la position de l'intervenant, afin d'établir la description définitive de l'unité de négociation.

[59] Le Conseil tient à souligner qu'il a demandé, au cours de l'audience, que soit produite une capture d'écran d'un rapport d'infraction, à titre d'exemple, mais qu'il n'a pas voulu ordonner la production de tous les rapports d'infraction pour une période donnée. L'avocat du syndicat a

demandé au Conseil d'exposer les motifs pour lesquels il a rejeté la demande de communication globale des rapports. Étant donné que les témoins et l'avocat de l'employeur ont confirmé ce que le syndicat affirmait relativement aux trois mesures disciplinaires entre lesquelles un CPS doit choisir lorsqu'il remplit un rapport électronique, et qu'ils ont également confirmé que le choix fait par le CPS avait été modifié, dans certains cas, par le personnel des RH, il n'était pas nécessaire que d'autres exemples soient présentés.

[60] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Ginette Brazeau
Présidente

André Lecavalier
Membre

Gaétan Ménard
Membre